Pū Ti´aauraa e Faaineineraa Tōro´a

www.cgf.pf

République française
Polynésie française

LES EMPLOIS FONCTIONNELS DANS LA FONCTION PUBLIQUE COMMUNALE

(Mode d'emploi)

(Applicable à partir du 1er août 2012 pour toutes les communes)

SOMMAIRE

I – Le principe des emplois fonctionnels **p. 2**

A – Les autorités compétentes et les personnes concernées **p. 2**
B – Les différents types d'emplois fonctionnels **p. 2**
C – La hiérarchie **p. 3**

II – Le recrutement d'une personne dans un emploi fonctionnel **p. 4**

A – Les conditions de recrutement **p. 4**
B – La fin de fonction **p. 6**

III – La rémunération d'un agent qui occupe un emploi fonctionnel **p. 8**

A – Le traitement indiciaire **p. 8**
B – L'indemnité de licenciement **p. 8**

Les références

Version du 24 juin 2014

Avertissements

Sont concernés par cette note :
- Les 48 communes ;
- Les groupements de communes : syndicats intercommunaux, syndicats mixtes, et communautés de communes ;
- Les établissements publics à caractère administratif relevant des communes : le centre de gestion et de formation – CGF ;
- Pour faciliter la lecture, ces différentes catégories d'employeurs seront appelés dans ce mode d'emploi « les communes » ou « le maire » ;
- Le présent mode d'emploi comporte l'essentiel des informations. Pour tous cas particuliers, veuillez prendre contact avec le CGF.

Centre de gestion et de formation - Avenue G.Clémenceau - Immeuble Ia ora na, 3ème étage, Mamao
BP 40 267 - 98713 Papeete - tél. +689 54.78.10 - télécopie : +689 82.71.89 - statut.fpc@cgf.pf

I – Le principe des emplois fonctionnels

A – Les autorités compétentes et les personnes concernées

LES AUTORITÉS COMPÉTENTES	- Le maire ; - Le président d'un groupement de communes ; - Le président d'un établissement public à caractère administratif relevant des communes. *Nota bene* : le président d'un établissement public à caractère administratif relevant des communes ne peut pas recruter un collaborateur de cabinet.
LES PERSONNES CONCERNÉES	- Agent en détachement et titulaire du grade de « conseiller qualifié » ou de « conseiller principal » ou d' « administrateur communal » qui occupe un cadre d'emplois « conception et encadrement » relevant de la catégorie A de la fonction publique ; - Agent non titulaire remplissant les conditions de diplômes ou de capacités ; - Personnes à la recherche d'un travail remplissant les conditions de diplômes ou de capacités.

B – Les différents types d'emplois fonctionnels

LES DIFFÉRENTS TYPES D'EMPLOIS FONCTIONNELS	Les différents types d'emplois fonctionnels sont les suivants (article 72-3 de l'ordonnance 2005-10) : - Directeur général des services des communes de plus de 2 000 habitants ; - Directeur général adjoint des services des communes de plus de 10 000 habitants ; - Directeur général des groupements de communes de plus de 10 000 habitants ; - Directeur général adjoint des groupements de communes de plus de 20 000 habitants ; - Directeur général des services techniques des communes et groupements de communes de plus de 10 000 habitants ; - Directeur général du centre de gestion et de formation. *Nota bene* : Les fonctionnaires du cadre d'emplois « maîtrise » (catégorie B) relevant de la spécialité « administrative » peuvent occuper les emplois de secrétaires généraux des communes de moins de 2 000 habitants (alinéa 10 du II de l'article 3 de l'arrêté n° 1117 DIPAC du 5 juillet 2012).

C – La hiérarchie

LA HIÉRARCHIE	À la différence des collaborateurs de cabinet, les personnes qui occupent un emploi fonctionnel ont un lien hiérarchique supérieur par rapport à tous les autres agents (article 3. – I de l'arrêté n° 1116 DIPAC du 5 juillet 2012 fixant le statut particulier du cadre d'emplois « conception et encadrement ») : « *Les fonctionnaires du cadre d'emplois « conception et encadrement » exercent leurs fonctions sous l'autorité des* emplois fonctionnels » (article 3. – I de l'arrêté n° 1116 DIPAC).

II – Le recrutement d'une personne dans un emploi fonctionnel

A – Les conditions de recrutement

LE RECRUTEMENT PAR DÉTACHEMENT	Les emplois fonctionnels sont pourvus par la voie du détachement des agents titulaires du grade de « conseiller qualifié », de « conseiller principal » ou d'« administrateur communal » qui occupent un cadre d'emplois « conception et encadrement » relevant de la catégorie A de la fonction publique des communes de la Polynésie française (article 3. – VI de l'arrêté n° 1116 DIPAC). *Nota bene* : Au regard des résultats du recensement de la population effectué en 2012, vingt-cinq communes comptent plus de 2 000 habitants, dont neuf communes comptent plus de 10 000 habitants (Mahina, Moorea-Maiao, Paea, Papara, Pirae, Tairapu-Est) et dont trois communes dépassent les 20 000 habitants : Faa'a (30 094), Papeete (26 244) et Punaauia (28 244). Au total, en prenant en compte les structures intercommunales, une cinquantaine d'emplois fonctionnels peuvent être pourvu par la voie du détachement.
LE RECRUTEMENT DIRECT	Certains emplois fonctionnels peuvent être pourvus par la voie du recrutement direct. Les emplois fonctionnels pouvant être pourvus par la voie du recrutement direct, dans le respect de certaines conditions de diplômes ou de capacités, sont les suivants (article 72-4 de l'ordonnance 2005-10) : - Directeur général des services et directeur général des services techniques des communes de plus de 20 000 habitants ; - Directeur général adjoint des services des communes de plus de 30 000 habitants ; - Directeur général du centre de gestion et de formation. *Nota bene* : ce n'est qu'à défaut d'avoir pourvu cette catégorie d'emplois fonctionnels par la voie du détachement d'un agent titulaire qui remplit l'une des conditions de diplômes ou de capacités énoncées ci-dessous, qu'il est possible de la pourvoir par la voie du recrutement direct. Au regard des données démographiques résultant du recensement de la population effectué en 2012, il est possible de recruter 4 emplois fonctionnels par la voie du recrutement direct pour toute la Polynésie française, c'est-à-dire dans les trois communes les plus importantes (Faa'a, Papeete et Punaauia) ainsi qu'au centre de gestion et de formation.

LE RECRUTEMENT DIRECT	Ces emplois fonctionnels ne peuvent être pourvus que par des personnes qui remplissent l'une des conditions de diplômes ou de capacités suivantes (article 1er de l'arrêté n° 1104 DIPAC) : - Soit : • Etre titulaire d'un diplôme bac + 5 ; • Ou d'un titre ou diplôme équivalent et figurant sur une liste établie par le centre de gestion et de formation après avis de la commission d'équivalence des diplômes. - Soit : • Avoir eu pendant 5 ans la qualité de cadre au sens de la convention collective de travail dont elles relevaient ; • Ou avoir exercé effectivement pendant 5 ans des fonctions du niveau de la catégorie A dans un des établissements publics ou administrations publics qui suit (article 2 de l'arrêté n ° 1104 DIPAC) : - Centre national de la fonction publique territoriale ; - Centres interdépartementaux et départementaux de gestion ; - Centre de gestion et de formation ; - Communes de plus de 2 000 habitants, communes nouvelles de plus de 20 000 habitants, conseils généraux, conseils régionaux ; - Métropoles, pôles métropolitains ; - Communautés urbaines, communautés d'agglomération, communautés de communes, syndicats d'agglomération nouvelle, sous réserve que la population totale des communes regroupées par ces établissements publics soit supérieure à 50 000 habitants ; - Syndicats intercommunaux et syndicats mixtes composés exclusivement de collectivités territoriales ou de groupements de collectivités, sous réserve que les compétences desdits établissements publics, l'importance de leur budget, le nombre et la qualification des agents à encadrer permettent de les assimiler à des communes de plus de 20 000 habitants ; - Centre communaux et intercommunaux d'action sociale, sous réserve que l'importance de leur budget de fonctionnement et le nombre et la qualification des agents à encadrer permettent de les assimiler à des communes de plus de 20 000 habitants ; - Collectivité de Polynésie française. *Nota bene* : l'accès à ces emplois par la voie du recrutement direct n'entraîne pas titularisation dans la fonction publique ni un droit à l'intégration (alinéa 5 de l'article 72-4 de l'ordonnance 2005-10).

B – La fin de fonction

LA PERTE DE CONFIANCE	Mis à part le licenciement pour insuffisance professionnelle, pour inaptitude physique ou encore pour faute grave, la rupture des relations peut être liée à la notion de « perte de confiance » au bénéfice de l'intérêt du service. En effet, le conseil d'état a admis qu'il puisse être mis fin aux fonctions d'un agent occupant un emploi fonctionnel au motif qu'il ne bénéficiait plus de la confiance du maire qui l'a employé (ou d'un maire nouvellement élu). La seule condition est que ce soit justifié par des faits circonstanciés et matériellement exacts. Le juge administratif opère ici un contrôle restreint portant sur la notion « *d'erreur manifeste d'appréciation* ». Exemple : En raison de l'importance du rôle des titulaires de ces emplois fonctionnels et à la nature particulière des responsabilités qui leurs incombent, la perte de confiance résultant d'une " *insuffisante communication ayant engendré des dysfonctionnements importants* " en ce qui concerne la gestion des affaires communales et les relations avec les élus est fondée sur un motif légal dès lors que cela est justifié par des " *attestations circonstanciées* " établies par certains élus municipaux, sans indiquer la teneur précise de celles-ci (CE, n° 341347, 21 mars 2012, Mme Béatrice A). Dans le cas où une collectivité ou un établissement ne peut pas proposer un emploi correspondant au grade de l'agent titulaire qui était mis en détachement dans un emploi fonctionnel, celui-ci peut (alinéa 1er de l'article 72-5 de l'ordonnance 2005-10) : - Soit demander à être reclassé par sa commune ou son établissement public d'emploi selon la procédure prévue pour les suppressions de postes dans les conditions prévues par l'article 70 de l'ordonnance n° 2005-10 ; - Soit demander à percevoir une indemnité de licenciement au moins égale à une année de traitement afférent à son dernier salaire mensuel net pour quitter la fonction publique des communes de la Polynésie française.

LES GARANTIES PROCÉDURALES	Les emplois fonctionnels bénéficient de certaines garanties procédurales : 1. Il ne peut être mis fin aux fonctions d'un agent occupant un emploi fonctionnel avant un délai de six mois suivant la date de sa nomination, sauf s'il a fait l'objet d'un recrutement direct (alinéa 3 de l'article 72-5 de l'ordonnance 2005-10) ; 2. La fin des fonctions est précédée d'un entretien avec l'autorité de nomination – Elle fait l'objet d'une information auprès de l'organe délibérant ainsi qu'auprès du centre de gestion et de formation (alinéa 4 de l'article 72-5 de l'ordonnance 2005-10) ; 3. La fin des fonctions prend effet le premier jour du troisième mois suivant la date du jour où l'information a été transmise à l'organe délibérant (alinéa 4 de l'article 72-5 de l'ordonnance 2005-10).

III – La rémunération d'un agent qui occupe un emploi fonctionnel

A – Le traitement indiciaire

LE TRAITEMENT INDICIAIRE	Les emplois fonctionnels ont, comme les autres agents communaux, une grille de salaire mensuel brut (annexe I et article 1er de l'arrêté n° 1121 DIPAC du 5 juillet 2012 relatif aux grilles de traitements indiciaires des fonctionnaires des communes, de leurs groupements de communes ainsi que de leurs établissements publics administratifs) (voir en annexe le barème des emplois fonctionnels). La valeur du point d'indice servant au calcul des rémunérations des emplois fonctionnels est de 1 408 F CFP brut. (article 1er de l'arrêté n° 1120 DIPAC du 5 juillet 2012 fixant la valeur du point d'indice applicable aux grilles de traitements indiciaires des fonctionnaires des communes, de leurs groupements de communes ainsi que de leurs établissements publics administratifs). Exemple : - Un emploi fonctionnel de premier échelon relevant d'une commune de plus de 2 000 habitants reçoit un salaire brut de 408 320 F CFP ; - Un emploi fonctionnel de premier échelon relevant d'une commune de plus de 20 000 habitants reçoit un salaire brut de 549 120 F CFP.

B – L'indemnité de licenciement

LA PROCÉDURE	L'agent qui occupe un emploi fonctionnel formule sa demande par écrit dans un délai de 1 mois à compter du dernier jour du mois au cours duquel lui a été notifié la décision du maire de mettre fin à son détachement (alinéa 2 de l'article 1er de l'arrêté n° 1105 DIPAC du 5 juillet 2012 pris pour l'application de l'article 72-5 de l'ordonnance n° 2005-10 du 4 janvier 2005). Exemple : - Le maire notifie sa décision de mettre fin au détachement d'un agent occupant un emploi fonctionnel le 10 août 2012 ; - L'agent a jusqu'au 30 septembre 2012 pour formuler sa demande d'indemnité de licenciement.

LE MONTANT	Le montant de l'indemnité de licenciement est égal à 1 mois de traitement par année de services effectifs (article 2 de l'arrêté n° 1105 DIPAC du 5 juillet 2012). Ce mois de traitement est égal au dernier traitement indiciaire mensuel net. Il ne peut être augmenté que de la prime d'isolement (article 4 de l'arrêté n° 1105 DIPAC du 5 juillet 2012). Ce montant est majoré de 10% en faveur de l'agent qui a atteint l'âge de 50 ans. *Nota bene* : il n'est pas donné droit à une indemnité de licenciement dans le cas où l'agent atteint les 60 ans à la date de la décision du maire de mettre fin à son détachement. Il en est de même lorsque l'agent : - a accompli le nombre suffisant d'année de cotisation pour obtenir une retraite à taux plein de la tranche A ; - et a atteint les 60 ans dans le délai d'1 an après la date de la décision du maire de mettre fin à son détachement. Il ne peut être ni inférieur à 1 année ni supérieur à 2 années de traitement (alinéa 3 de l'article 2 de l'arrêté n° 1105 DIPAC du 5 juillet 2012). Pour déterminer le montant de l'indemnité de licenciement, il faut prendre en compte les services accomplis à temps complet (article 3 de l'arrêté n° 1105 DIPAC du 5 juillet 2012). Il ne faut pas prendre en compte les services accomplis qui ont déjà été retenus pour le versement d'une autre indemnité de licenciement. Les services effectués à temps non complet ou à temps partiel sont pris en compte, pour leur durée effective. Les autres services, civil ou militaire, ne sont pas pris en compte. L'indemnité est payée par la commune concernée. Elle est payable en totalité dans les 3 mois à compter du jour où l'agent en a fait la demande (article 5 de l'arrêté n° 1105 DIPAC du 5 juillet 2012). <u>Exemple :</u> - Un agent de 40 ans qui a travaillé pendant 10 ans à temps complet, a le droit à une indemnité de licenciement correspondant à 12 (minimum = 1 an) multiplié de son dernier traitement net (380 000 F CFP), soit 4 560 000 F CFP.

Les références

LES TEXTES	- Les articles 72-3, 72-4 et 72-5 de l'ordonnance n° 2005-10 du 4 janvier 2005 portant statut général des fonctionnaires des communes et des groupements de communes de la Polynésie française ainsi que de leurs établissements publics administratifs ; - L'arrêté n° 1104 DIPAC du 5 juillet 2012 fixant les conditions de diplômes ou de capacité pour l'accès aux emplois pouvant être pourvus par la voie du recrutement direct en application de l'article 72-4 de l'ordonnance n° 2005-10 du 4 janvier 2005 portant statut général des fonctionnaires des communes et des groupements de communes de la Polynésie française ainsi que de leurs établissements publics administratifs ; - L'arrêté n° 1105 DIPAC du 5 juillet 2012 pris pour l'application de l'article 72-5 de l'ordonnance n° 2005-10 du 4 janvier 2005 portant statut général des fonctionnaires des communes et des groupements de communes de la Polynésie française ainsi que de leurs établissements publics administratifs modifiée et relatif à l'indemnité de licenciement d'un fonctionnaire occupant un emploi fonctionnel.
LA JURISPRUDENCE	- CE, n° 341347, 21 mars 2012, Mme Béatrice A.